



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

“Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de bomberos de Lima Norte, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

MOLINA VELARDE, Renzo Adrian

**ASESOR:**

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ  
2017

## **Página del Jurado**

Mg. César Raúl Manrique Tapia

PRESIDENTE

Mg. Juan Walter Pumahuacre Carhuayal

SECRETARIO

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chavez

VOCAL

## **Dedicatoria**

Esta investigación está dedicada a mi tío Norman, y a todos los que realmente me apoyaron en este largo camino, son tantos que no entran aquí pero solo ellos saben que los llevo en mi corazón por darme todo su apoyo incondicional.

## **Agradecimientos**

Agradezco a los docentes temáticos y asesores por haberme apoyado en el transcurso de mi investigación, de igual modo agradecer al Cuerpo de Bomberos que me permitió ser parte de esta hermosa experiencia.

## **Dedicatoria de autenticidad**

Yo, Renzo Adrian Molina Velarde con DNI N° 70272637, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de febrero de 2018

---

Renzo Adrian Molina Velarde

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado “Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de bomberos de Lima Norte, 2017”

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de bomberos con una población total de 200 colaboradores con dos instrumentos de medición Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés y el Cuestionario de compromiso organizacional validado por expertos en investigación organizacional.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Renzo Adrian Molina Velarde

## Índice

	<b>Pág</b>
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Dedicatoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	2
1.2.1. Antecedentes internacionales	2
1.2.2. Antecedentes nacionales	4
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1. Autoeficacia: Definición	6
1.3.2. Teoría del aprendizaje social	8
1.3.3. Relaciones con la variable demográfica	9
1.3.4. Dimensiones	10
1.3.5. Compromiso organizacional: Definición	10
1.3.6. Teoría del Compromiso Organizacional	12
1.3.7. Elementos que intervienen en el compromiso organizacional	13
1.3.8. Dimensiones	14
1.4. Formulación del problema	15
1.5. Justificación	15
1.6. Hipótesis	15
1.6.1. Hipótesis general	15
1.6.2. Hipótesis específicas	16
1.7. Objetivo	16
1.7.1. Objetivo general	16
1.7.2. Objetivos específicos	16

II. MÉTODO	17
2.1. Diseño de investigación	17
2.2. Tipo de estudio	17
2.3. Nivel de investigación	17
2.4. Operacionalización de las variables	17
2.4.1. Autoeficacia	17
2.4.2. Compromiso organizacional	18
2.5. Población y muestra	18
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
2.7. Métodos de análisis de datos	29
2.8. Aspectos éticos	29
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS	46
ANEXOS	46
anexo 1	50
Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés	50
(godoy izquierdo, 2001)	50
anexo 2	51
Escala de compromiso organizacional	51
(meyer y allen, 2013)	51
anexo 3	52
Baremos de la escala autoeficacia para el afrontamiento de estrés	52
anexo 4	53
Baremos de la escala de compromiso organizacional	53
anexo 5	54
Matriz de consistencia	54



## Índice de tablas

Pág

Tabla 1	
Interpretación del puntaje global de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés	23
Tabla 2	
Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Pertinencia	24
Tabla 3	
Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Relevancia	24
Tabla 4	
Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Claridad	25
Tabla 5	
Confiabilidad para la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés según Alfa de Cronbach	25
Tabla 6	
Interpretación del puntaje global de la Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen	27
Tabla 7	
Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Pertinencia	28
Tabla 8	
Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Relevancia	29
Tabla 9	
Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Claridad	30
Tabla 10	
Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional según Alfa de Cronbach	31
Tabla 11	
Estadísticos descriptivos de la variable autoeficacia	34
Tabla 12	
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para autoeficacia	34

Tabla 13	
<i>Componente: expectativa de eficacia de la autoeficacia</i>	35
Tabla 14	
<i>Componente: Expectativa de resultado de la autoeficacia</i>	35
Tabla 15	
<i>Componente: Autoeficacia</i>	36
Tabla 16	
<i>Prueba de U de Mann-Whitney para autoeficacia según sexo</i>	36
Tabla 17	
<i>Prueba de Kruskal-Wallis para autoeficacia según edad</i>	37
Tabla 18	
<i>Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional</i>	37
Tabla 19	
<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Compromiso Organizacional</i>	38
Tabla 20	
<i>Componente I: Compromiso Afectivo</i>	38
Tabla 21	
<i>Componente II: Compromiso de Continuidad</i>	39
Tabla 22	
<i>Componente III: Compromiso Normativo</i>	39
Tabla 23	
<i>Componente: Compromiso Organizacional</i>	40
Tabla 24	
<i>Prueba de U de Mann-Whitney para compromiso organizacional según sexo</i>	40
Tabla 25	
<i>Prueba de Kruskal-Wallis para compromiso organizacional según edad</i>	41
Tabla 26	
<i>Diferencias significativas del compromiso organizacional según edad</i>	41
Tabla 27	
<i>Correlación de Spearman Autoeficacia y Compromiso Organizacional</i>	42

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre autoeficacia y el compromiso organizacional en trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte. La investigación realizada fue de nivel básico, de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 200 bomberos, fue de tipo censal. Se utilizó la Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo como técnica de recopilación de datos de la variable Autoeficacia, así mismo se empleó el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen para recopilar datos en la variable compromiso organizacional. La escala de autoeficacia fue sometida a la validez de contenido y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con .700 indicando un nivel ideal. Así mismo, el cuestionario de Compromiso organizacional fue sometido a la validez de contenido y su Alfa de Cronbach fue de .791 de igual forma, muestra un nivel adecuado. Los resultados de la investigación revelan que existe correlación entre la variable autoeficacia y el componente afectivo del compromiso organizacional  $r= 0.299$  ello quiere decir que a mayor autoeficacia mayor compromiso afectivo.

*Palabras claves:* Autoeficacia, Compromiso organizacional.

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the relationship between self-efficacy and organizational commitment in workers of the General Fire Department of Lima Norte. The research carried out was of a basic level, of a correlational descriptive type, with a non-experimental, cross-sectional design. The population was conformed by 200 firemen, was of censal type. Godoy Izquierdo Self-Efficacy Scale for Coping with Stress was used as a data collection technique for the variable Self-efficacy, and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire was used to collect data on the organizational commitment variable. The scale of self-efficacy was subjected to the content validity and the reliability value was with Cronbach's Alpha test with .700 indicating an ideal level. Likewise, the Organizational Commitment questionnaire was submitted to the content validity and its Cronbach's Alpha was .791 in the same way it shows an adequate level. The results of the research reveal that there is a correlation between the self-efficacy variable and the affective component of the organizational commitment  $r = 0.299$ , which means that greater self-efficacy is greater affective commitment.

Keywords: Self-efficacy, Organizational commitment

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente la autoeficacia y el compromiso organizacional ha cobrado gran importancia, puesto que un trabajador con un adecuado nivel de compromiso es un trabajador eficaz, lo cual genera buenos resultados a la empresa donde labora.

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal.

La autoeficacia nace de factores como la motivación el cual está ligado al compromiso organizacional, para Bandura (1977) la expectativa de eficacia es la convicción de que uno puede ejecutar con éxito una conducta para producir determinados resultados.

Este concepto viene de muchos años atrás cuando Julian Rotter habla de la teoría del aprendizaje social el señalo que dice que el modo en que nos comportamos tienen un origen social, señalando que aprendemos mediante la observación, esto fue crucial para el desarrollo de autoeficacia según otros autores, no obstante es hoy en día que se empieza a estudiar con mayor detalle estas dos variables en diversos países del mundo.

En países como México, el 80% de los bomberos son voluntarios y no perciben un salario, en estados unidos existen tanto bomberos voluntarios, como bomberos que perciben una remuneración por parte de los municipios, en Brasil los bomberos son remunerados y luego en todo Latinoamérica son voluntarios, nos ponemos a reflexionar en cómo está formado y entrenado este personal para enfrentar diversas problemáticas arriesgando su vida sin recibir una remuneración de por medio y que hace que este personal se mantenga en la institución

Existen pocas investigaciones referentes a los bomberos a nivel internacional con las variables a investigar, en España se trabajó la personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos, desarrollado por Bernardo (2006).

A nivel de Latinoamérica, se trabajó con una muestra de bomberos voluntarios de buenos aires argentina por Pillati (2015) el cual analizó la relación entre la resiliencia y la autoeficacia.

En nuestro país son pocas las investigaciones con bomberos que relacionen estas dos variables, sin embargo en madre de dios existe un estudio desarrollado por Villacorta (2016) quien trabajó la correlación entre la variable satisfacción laboral y el compromiso organizacional, existen otros estudios con esta población, como por ejemplo en la universidad católica el estudio Plan estratégico para el cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú desarrollado por castellanos (2010), finalmente en la universidad César Vallejo se desarrolló un estudio de autoeficacia y compromiso organizacional por Castro (2015) pero no con una población de bomberos.

Es importante conocer con el fin de desarrollar el sentido de pertenencia en los integrantes del Cuerpo General de Bomberos, sobre todo en Lima Norte, ya que así los participantes sienten que son elementos importantes en la institución y no solo una línea en la nómina, haciendo que los bomberos den lo mejor de sí para que la institución cumpla con sus objetivos. Este sentido de pertenencia tanto de parte del bombero como de la institución genera otros aspectos psicológicos como el liderazgo, la motivación interna, la satisfacción y la percepción, lo cual hará que los bomberos muestren sus habilidades generando este compromiso con la institución a través de responsabilidades que van a ir creciendo de acuerdo a su desempeño.

Es por ello que surge el interés de trabajar con esta población, debido a que no existen investigaciones con dichas variables, por lo señalado se entiende que la autoeficacia y el compromiso organizacional podrían guardar una relación, por lo que es necesario identificar si existe la correspondiente intensidad de la relación entre ambas variable

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Pilatti, Natalic, Martinez y Rodolfo (2015) analizaron la relación entre la resiliencia y la autoeficacia en bomberos voluntarios de la provincia de Buenos Aires, trabajando con dos cuarteles de bomberos con una muestra de 40 participantes, utilizando los instrumentos Escala de Resiliencia para Adultos de Friborg en su versión adaptada en Argentina y la Escala de Autoeficacia

General de Schwarzer en su adaptación española obteniendo como resultado un nivel promedio en cuanto a ambas variables con dicha población.

Rojas (2014) elaboró una investigación con el fin de establecer el nivel de autoeficacia de los trabajadores de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 30 empleados administrativos (15 practican deporte y 15 no lo hacen) de ambos sexos y de tres niveles de escolaridad (diversificado, universitario y postgrado). Los resultados indicaron que el nivel de autoeficacia de los trabajadores es alto, tanto de quienes practican deporte y quienes no. En cuanto a la variable sociodemográfica sexo, los resultados señalaron que los hombres poseen un nivel más elevado de autoeficacia en comparación a las mujeres. Se concluyó también que a mayor grado de escolaridad, mayor es la autoeficacia.

Fajardo, Iros, López y Mirón (2013) en su investigación sobre la relación entre compromiso organizacional y la autoeficacia percibida en trabajadores de España. Contó con una muestra de 105 trabajadores de diversos sectores, midiendo el nivel de autoeficacia percibida a través de la Escala de Autoeficacia General y el nivel de compromiso organizacional utilizando la Escala de Compromiso Organizacional, del cual se obtuvo un coeficiente de correlación de .768 ( $p < .0.01$ ), refiriendo que a mayor nivel de autoeficacia existía un mayor nivel de compromiso en los trabajadores. Al mismo tiempo, se midió el compromiso organizacional de los trabajadores tomando como variables el sexo, ámbito laboral y nivel de estudio.

Simosi (2012) realizó un estudio en una organización del sector público griego, con el objetivo de abordar mediante el examen de proceso de desarrollo, también las posibles intersecciones entre los componentes de compromiso experimentados por los empleados griegos que trabajan en dicha organización se realizaron 25 entrevistas con empleados de diferente duración, las implicaciones del estudio para la gestión intercultural consistió en profundizar nuestra comprensión del Compromiso Organizacional en un contexto cultural menos estudiado, a su vez, señalar que la diversidad cultural constituye un aspecto adicional para comprender el compromiso de los empleados con su trabajo.

Sallan (2010) analizó la relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandonar la organización, bajo el modelo de dos componentes del compromiso. Se trabajó con una muestra de 241 participantes a los que se les aplicó la Escala de Compromiso Afectivo y de Continuidad de Meyer. El análisis de los datos se realizó con una regresión lineal jerárquica. Entre los hallazgos, se asegura la correlación entre compromiso afectivo e intención de abandonar  $r=0,13$ , así como la existencia de dos componentes diferenciados de compromiso de continuidad y se excluye la existencia de relaciones no lineales entre las dimensiones del compromiso y las intenciones de abandonar la organización. Concluyendo que para disminuir la rotación los encargados de recursos humanos deben incentivar el desarrollo de compromiso afectivo y de continuidad en los trabajadores.

Chiang (2010) estudió la relación entre compromiso organizacional y el clima organizacional en los trabajadores de una organización, según las variables de sexo y edad, trabajando con una muestra de 64 trabajadores. Los instrumentos de evaluación fueron el Test de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Clima Organizacional de Chiang, obteniendo como resultados que no se encontraron diferencias significativas entre ambos sexos, tampoco al segmentar por la variable edad.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Quiñonez (2016) analizó la relación entre autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. La muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de dicha empresa en el año 2015. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Procrastinación Laboral de Tuckman y la Escala de Autoeficacia General de Alegre, de forma individual a 80 asesores comerciales. El análisis de asociación mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman, obtiene que la relación es inversa, negativa y significativa ( $p<.001$ ) ( $rs=-.312$ ). Por lo tanto, se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Torres (2016) analizó la relación entre justicia organizacional y compromiso organizacional del personal militar y civil de la Escuela Superior de Guerra Aérea en el año 2016. Se contó con una muestra de 93 sujetos compuesto de



7 oficiales, 12 técnicos y sub-oficiales, 18 de tropa, 5 militares en retiro, 40 civiles nombrados y 11 civiles contratados que laboran en la ESFAP. Dicho estudio se realizó por una encuesta elaborada por la institución. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa ( $r=0,597$ ) entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional del personal militar y civil de la escuela en el año 2016.

Bisetti (2015) investigó la correlación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú en el 2015. Contando con una muestra de 151 efectivos entre hombres y mujeres de la institución militar, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Como resultado se obtuvo que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Arboleda (2014) determinó la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de colaboradores del Hospital Nacional Guillermo Almenara ubicado en el distrito de la Victoria. La muestra de estudio fue de 120 personas del área de admisión, los instrumentos aplicados fueron la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados revelaron que los colaboradores presentan un nivel promedio de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Así mismo, se encontró una correlación significativa y positiva ( $p<0.05$ ) ello indica que los evaluados que presentaron mayor satisfacción laboral, tienden a presentar mayor compromiso con su organización.

Argomedeo (2013) realizó una investigación sobre satisfacción y compromiso laboral en el personal civil de una Institución Militar de Lima Metropolitana. Se aplicó un estudio piloto para determinar la fidelidad de dichos instrumentos en esa población; luego de obtener los resultados se procedió a realizar la prueba binomial, la cual demostró que dichos instrumentos eran válidos para ser utilizados en el personal civil de una Institución Militar. Los resultados mostraron que la prueba contiene validez de contenido ( $P<0.05$ ) y a su vez posee una consistencia interna alta.

Terry (2008) analizó la relación entre autoeficacia percibida y hábitos de

estudio según la condición académica. Se trabajó con una muestra conformada por 135 personas seleccionados por medio de un muestreo no probabilístico, se utilizó la Escala de Autoeficacia General de Schawzer y el Inventario de Hábitos de Estudio de Pozar. Obteniendo como resultado una relación significativa entre ambas variables, de igual forma, se encontraron diferencias significativas según la variable sociodemográfica sexo.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Autoeficacia: Definición**

Al hablar de autoeficacia es imprescindible no mencionar a Julian Rotter, el cual nos habla de la Teoría del Aprendizaje Social, Rotter no desarrolla en sí el constructo de autoeficacia, sin embargo nos dice que el modo en que nos comportamos tienen un origen social, señalando que aprendemos mediante la observación y existen cuatro factores que intervienen en dicho proceso de aprendizaje, habla acerca del potencial innato, del reforzador ante una acción, de la expectativa del sujeto ante su desempeño y la situación psicológica, esto fue crucial para el desarrollo de autoeficacia según otros autores. Es así que Albert Bandura, expande la idea de Rotter y formula la Teoría Social Cognitiva, en donde reconoce a los procesos cognitivos como parte del aprendizaje, teniendo en cuenta los pensamientos y creencias que tiene el sujeto, para realizar una acción (Covarrubias, 2013, p.111).

Según Schultz (2010, p.408), en la teoría de la personalidad propuesta por Bandura, el yo no es un agente psíquico que dirige u ocasione la conducta. Se trata más bien de un conjunto de procesos y estructuras cognoscitivas relacionadas con el pensamiento y la percepción, el autorreforzamiento y la autoeficacia son dos aspectos importantes del yo.

Como menciona Ivancevich (2012, p.25), se entiende por autoeficacia como la creencia propia en su capacidad para realizar bien una labor. Los individuos con un grado elevado de autoeficacia creen con firmeza en sus capacidades de desempeño.

El autorreforzamiento maneja gran parte de la conducta. Requiere normas internas de desempeño, criterios subjetivos o puntos de referencia para

evaluarla. Por ello cuando alcanzamos cierto nivel de logro, este deja de ser un desafío, de motivarnos, de ahí la necesidad de elevar el nivel a fin de exigirnos más (Schultz, 2010, p.409).

El mismo Schultz ha señalado (2010, p.409):

La medida en que cumplimos nuestras normas de conducta determina nuestra autoeficacia. En el sistema de Bandura, ésta se refiere a los sentimientos de adecuación, eficiencia y competencia al lidiar con la vida. Cuando cumplimos y mantenemos las normas del desempeño mejoran nuestra autoeficacia, pero disminuye cuando no la cumplimos.

Bandura (1995, citado por Schultz) también definió el concepto según la percepción de control:

Las personas tratan de controlar todo lo que afecta su existencia. Al influir en los ámbitos que controlan, les resulta más fácil realizar el futuro deseado y evitar el no deseado. El deseo de controlar las circunstancias de la vida está presente en casi todo lo que hacemos, porque genera innumerables beneficios personales y sociales. La capacidad para incidir en los resultados los hace predecibles y la posibilidad de predecirlos propicia una preparación positiva. La incapacidad de influir en lo que nos afecta negativamente produce aprensión, apatía o desesperación (2010, p. 409).

Las personas que tienen poca autoeficacia se sienten indefensas e incapaces de controlar los hechos, creen que todo lo que hagan será en vano, cuando encuentran obstáculos y su primer intento por resolver un problema falla, desisten de inmediato. Quienes tienen muy poca autoeficacia ni siquiera tratan de encararlo porque están convencidos de que todo será inútil. La autoeficacia deficiente puede destruir la motivación, disminuir las aspiraciones y afectar las habilidades cognitivas y la salud física.

En cambio, las personas que poseen esa cualidad en alto grado se creen capaces de afrontar con éxito sucesos y problemas, como creen que superarán los obstáculos, perseveran en las tareas y con frecuencia su rendimiento es excelente, tienen más confianza en sus capacidades y rara vez dudan de ellas. Consideran que los problemas son un reto en vez de una amenaza y no cesan

de buscar nuevos desafíos. Una gran autoeficacia aminora el miedo al fracaso, eleva las aspiraciones, mejora las habilidades de resolución de problemas y el pensamiento analítico (Schultz, 2010, p. 409).

### 1.3.2. Teoría del aprendizaje social

Para Rotter (1954), dos de las suposiciones básicas de la teoría son:

1. La personalidad es aprendida.
2. La personalidad está motivada hacia metas específicas. Las conductas que nos acercan a las metas anticipadas se reforzaran con mayor fuerza que otras conductas.

Para explicar cómo funciona la personalidad, Rotter (1954) propuso estos conceptos:

- **Potencial de conducta:** nuestra elección de una conducta con otra se debe a la impresión subjetiva personal de una situación, elegimos una forma particular de comportarnos Rotter tenía una visión distinta a la de Skinner, mientras este trabaja con acontecimientos que pueden observarse de manera objetiva, Rotter incluye tanto acciones manifiestas como encubiertas. Estas acciones encubiertas son nuestros procesos cognoscitivos internos, los cuales afectan la forma en que percibimos y actuamos en las situaciones estímulo. Estos procesos no pueden observarse de manera directa. Incluyen racionalización, represión, consideración de alternativas y planificación (Schultz, 2010, p.420).
- **Expectativa:** se refiere a nuestra creencia de que si nos comportamos de cierta manera en una situación determinada, podemos predecir la recompensa que se presentará. Esta creencia o expectativa, es una probabilidad que fluctúa entre cero y 100 por ciento de que el reforzador se presentará la expectativa también depende del grado de generalización de situaciones similares, pero no idénticas (Schultz, 2010, p.420).
- **Valor del reforzamiento:** se refiere al nivel de la preferencia que se

tenga por una recompensa sobre otra. Si se encuentra en una situación en la cual es igualmente probable que ocurra uno de varios reforzadores diferentes actividades proporcionan distintos grados de satisfacción y reforzamiento (Schultz, 2010, p.421).

- **Control interno y externo del reforzamiento:** algunos individuos creen que los reforzadores dependen de sus acciones y otros piensan que los reforzadores están controlados por otras personas y por fuerzas externas, Rotter lo llamo locus de control. Los individuos que tienen un locus de control interno están convencidos de que su conducta controla el reforzamiento que reciben. Los que tienen un locus de control externo piensan que otras personas, el destino o la suerte controla las recompensas que reciben...los individuos que tienen locus de control interno están convencidos de que dominan la situación y por lo mismo hacen algo al respecto. Su rendimiento en las tareas es mejor que el de aquellos que tienen locus de control externo. Además son menos vulnerables a los intentos por influir en ellos...muestran también menos ansiedad y más autonomía, actúan de forma más responsable y gozan mejor salud física y mental (Schultz, 2010, p. 432, p.433).

Ivancevich (2012, p.93) nos dice que el locus de control de los individuos establece el grado de creencia que su comportamiento influye en lo que les sucede. Hay quienes creen ser autónomos, mientras otros se perciben como indefensos peones del destino.

De acuerdo a Schultz (2010, p.417), la teoría del aprendizaje social se basa en una amplia sección transversal de la población, los resultados de sus investigaciones se pueden generalizar y aplicar a muchos casos.

### **1.3.3. Relaciones con la variable demográfica**

La autoeficacia difiere en función del sexo y edad, la investigación muestra que, en promedio, los hombres califican más alto que las mujeres en autoeficacia. Esas diferencias de sexo alcanzan su punto máximo en los veinte y declinan en los años posteriores (Grecas, 1989 citado por Schultz, 2010, p. 417).

Se ha demostrado que los hombres piensan que tienen mucha autoeficacia en

las tradicionalmente llamadas profesiones “masculinas” y también en las “femeninas”. En cambio, las mujeres creen que tienen mucha autoeficacia para las llamadas ocupaciones femeninas, pero escasa para las masculinas (Schultz, 2010, p. 419).

Un individuo puede desarrollar un sentido de autoeficacia, pero también un grupo de personas que trabajan juntas en algo para alcanzar objetivos comunes logran desarrollar un sentido de eficacia colectiva (Schultz, 2010, p. 423).

#### 1.3.4. Dimensiones

Bandura (1999), desarrolla tres dimensiones dentro de lo que es autoeficacia (Citado por Prieto, 2007, p. 77).

- **Magnitud:** Grado de dificultad y complejidad de la tarea que una persona se ve capaz de afrontar.
- **Fuerza:** Grado de seguridad de la persona para realizar la tarea en función de su magnitud. Cuanto mayor sea la fuerza de la autoeficacia, las personas tendrán más posibilidades de afrontar con éxito la situación a pesar de eventos desafortunados, si por el contrario, las expectativas de autoeficacia son débiles, no se mantendrán firmes ante una situación desfavorable.
- **Generalidad:** Posibilidad de extender el sentimiento de eficacia personal a otros ámbitos y situaciones similares, dependiendo de las capacidades que exige cada tarea.

#### 1.3.5. Compromiso organizacional: Definición

El compromiso organizacional ha llegado a ser una de las variables de mayor interés para los teóricos e investigadores en el área de la conducta micro-organizacional, prueba de ello es que ha sido considerado en los modelos teóricos y/o trabajos empíricos de numerosos autores (Gonzales, 1994, p.93).

El compromiso organizacional es una forma de vínculo o apego psicológico entre personas y organizaciones. O lo que es lo mismo, como la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización y se implica en la misma.

Este compromiso se caracteriza por la creencia y la aceptación de las metas y valores organizacionales por parte de los sujetos, que se esfuerzan en nombre de la organización, deseando mantenerse en la misma (Mowday, et al, 1982 citado por Gonzales, 1994, p.94).

El mismo Ivancevich (2012, p.5) explica que el comportamiento, actitudes y desempeño humano en un entorno organizacional; implica basarse en teorías, métodos y principios extraídos de disciplinas como la psicología, sociología, ciencias políticas y antropología cultural para aprender sobre individuos, grupos, estructuras y procesos.

Este planteamiento del comportamiento organizacional basado en diversas disciplinas ilustra muchos aspectos. En primer lugar, es una forma de pensar. Se considera que el comportamiento opera en los planos individual, grupal y organizacional. En segundo lugar, es multidisciplinario esto quiere decir que utiliza principios, modelos, teorías y métodos de otras disciplinas. En tercer lugar, hay una orientación humanista característica dentro del comportamiento organizacional. Las personas y sus actitudes, percepciones, capacidades de aprendizaje, sentimientos y metas son de importancia fundamental para la organización. En cuarto lugar está orientado al desempeño, se trata de aspectos importantes que enfrentan los administradores en la práctica. En quinto lugar, como el campo del CO se basa mucho en disciplinas reconocidas, se considera importante la función del método científico en el estudio de variables y relaciones. Por último el campo tiene una clara orientación a las aplicaciones, le interesa ofrecer respuestas útiles a las preguntas que surgen en el contexto de la dirección de organizaciones (Ivancevich, 2012, p.5). Sincronizar apropiadamente los recursos humanos de la organización con los cambios que ocurren exige entender fenómenos como el ambiente de una organización, las características individuales, el comportamiento grupal, la estructura y el diseño organizacional, la toma de decisiones y los procesos de cambio organizacionales (Ivancevich, 2012, p. 6).

En los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, muchos investigadores y administradores creyeron que las mediciones de la personalidad podían predecir el desempeño laboral y otros comportamientos

laborales este interés y enfoque renovados de la personalidad como clave para entender el comportamiento organizacional sexo investigaciones en los siguientes ámbitos: dimensiones de la personalidad, el locus de control, la autoeficacia y la creatividad (Ivancevich, 2012, p. 90).

El compromiso con una organización supone tres actitudes: una impresión de identificación con las metas de la organización, una impresión de participación en las obligaciones organizacionales y una impresión de lealtad hacia la organización. Las investigaciones indican que la ausencia de compromiso reduce la efectividad organizacional las organizaciones capaces de satisfacer las necesidades del empleado con oportunidades de logro y reconociéndolo cuando ocurre ejercen una influencia significativa en el compromiso (Ivancevich, 2012, p. 99).

Por otra parte Moorhead y Griffin (2010, p. 3), nos dice que el comportamiento organizacional es el estudio del comportamiento humano en los entornos organizacionales, de la conexión entre el comportamiento humano y la organización...cada individuo aporta a una organización un conjunto único de antecedentes y características personales y experiencias de otras organizaciones.

El compromiso organizacional, en ocasiones llamado compromiso laboral, refleja la identificación de un individuo y su apego a la organización. Una persona altamente comprometida tal vez se vea así misma como un verdadero miembro de la empresa, en contraste una persona menos comprometida tiene una mayor probabilidad de verse a sí misma como alguien fuera, para expresar una mayor insatisfacción acerca de las cosas y no verse a sí misma como un miembro de la organización a largo plazo (Moorhead y Griffin, 2010, p.70).

#### **1.3.6. Teoría del Compromiso Organizacional**

El enfoque multidisciplinario adoptado por O'Reilly y Chatman (1986 citado por Gonzales, 1994, pp.94-95), desarrolló un modelo cuyo origen conceptual se encuentra en una de las Teorías de la psicología Social relativa a los procesos de influencia, los individuos pueden aceptar la influencia a partir de tres bases diferentes:



- Conformidad o intercambio: se adoptan las actitudes y conductas no por compartir las creencias, sino para obtener recompensas específicas.
- Identificación o filiación: un individuo acepta la influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria.
- Internalización o congruencia de valores: cuando se acepta la influencia debido a que las actitudes y conductas que se inducen son congruentes con los valores u objetivos personales.

### **1.3.7. Elementos que intervienen en el compromiso organizacional**

El mismo Ivancevich (2012, p. 14, p.15) nos dice que existen diversos aspectos dentro del CO el estudio del entorno, la influencia individual e interpersonal y el grupo, la estructura común y los procesos de diseño se presentan teniendo en cuenta el concepto de eficacia en la organización.

**El ambiente organizacional:** En una sociedad muchos factores inciden en la eficacia de una organización, y la administración debe ser sensible a ellos. Cada organización debe responder a las necesidades de sus usuarios y las limitaciones legales, políticas a los cambios y desarrollos económicos y tecnológicos.

**El individuo en la organización:** El desempeño individual es el fundamento del desempeño de la organización. Por tanto entender el comportamiento individual es básico para una administración eficaz.

**Características individuales:** Debido a que el desempeño organizacional depende del desempeño individual, se debe tener algunos conocimientos de lo que determina el desempeño individual. La psicología social y la psicología en general aportan muchos conocimientos importantes sobre las relaciones entre actitudes, percepciones, emociones, personalidad, valores y desempeño individual.

**Motivación individual:** La motivación y la capacidad para trabajar interactúan y determinan el desempeño. La teoría de la motivación explica y pronostica como se estimula, inicia, sostiene y detiene el comportamiento de los individuos.

**Recompensas:** Una de las influencias más fuertes en el desempeño individual

es el sistema de recompensas de una organización. La organización puede emplear recompensas o castigos para aumentar el desempeño de los empleados actuales.

#### 1.3.8. Dimensiones

Meyer y Allen 1991 (citado por Arias 2001, p.14) propone una conceptualización del comportamiento organizacional dividido en tres componentes: afectivos, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

- **El compromiso afectivo:** (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidad (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su pertenencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de comportamiento se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.
- **El compromiso de continuidad:** (necesidad) señala el reconocimiento de la persona con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.
- **El compromiso normativo** (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentido de pertenencia, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe relación entre la autoeficacia y el compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017?

#### **1.5. Justificación**

La presente investigación muestra pertinencia teórica, ya que no existe antecedente alguno que nos hable de autoeficacia y compromiso organizacional en los bomberos del Perú. Dicho esto los resultados que se obtengan deberán ser tomados como punto de partida para investigaciones futuras.

Por otra parte existe pertinencia aplicativa, ya que de los resultados alcanzados de la primera variable se podrá trabajar mejor la forma en cómo perciben las cosas el personal de bombero y como otras variables psicológicas involucradas dentro de esta, pueden generar un cambio de actitud completa para optimizar resultados.

Esto se verá reflejado de igual forma en la segunda variable, debido a que toma mucho en cuenta la percepción, los valores y la capacidad de aprendizaje individual, mientras se desarrolla en un ambiente grupal, en este caso las compañías de bomberos, estudiando el ambiente externo que también influye en la autoeficacia, logrando finalmente que se pueda cumplir con las metas y objetivos de la institución.

La mayoría de personas que realizan trabajos riesgosos están expuestos a diversas situaciones y sentimientos las cuales repercuten en su conducta, es por ello que nos interesa saber la relación entre ambas variables, con el fin de establecer estrategias prácticas para un mejor desenvolvimiento en el campo laboral del bombero peruano.

#### **1.6. Hipótesis**

##### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia y el compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia y los componentes del compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.

**H2:** Existen diferencias significativas a nivel de la autoeficacia de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, según el sexo y la edad.

**H3:** Existen diferencias significativas a nivel del compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, según el sexo y la edad.

## **1.7. Objetivo**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la correlación entre la autoeficacia y el compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

1. Describir los niveles de autoeficacia en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.
2. Describir los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.
3. Establecer la correlación entre la autoeficacia y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.
4. Determinar las diferencias existentes en la variable de autoeficacia, según el sexo y la edad de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.
5. Determinar las diferencias existentes en la variable de compromiso organizacional, según el sexo y la edad de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

El diseño de este estudio fue no experimental – transversal, de modo tal que las variables no se manipulan y se recolectan los datos en un momento determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154)

### **2.2. Tipo de estudio**

El tipo de este estudio fue descriptivo correlacional, además de especificar las características de las variables se conocerá la relación o grado de asociación en ambas (Hernández, Méndez, Mendoza y Cueva, 2017, p.77)

### **2.3. Nivel de investigación**

De acuerdo a la clasificación realizada por Gay y Airasian (2003), el presente estudio fue de nivel básico puesto que para los autores, esos se caracterizan por tener como prioridad la recolección y el estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías ya existentes.

### **2.4. Operacionalización de las variables**

#### **2.4.1. Autoeficacia**

##### **Definición conceptual**

“Conjunto de creencias en los recursos personales para manejar las situaciones demandantes y estresantes de forma eficaz y competente” (Godoy Izquierdo et al., 2004).

##### **Definición operacional**

Puntaje obtenido a través de la Escala Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés.

##### **Componentes e ítems**

- Expectativa de eficacia : 2, 4, 5 y 7
- Expectativa de resultado : 1, 3, 6 y 8

## **2.4.2. Compromiso organizacional**

### **Definición conceptual**

“Estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización, donde las expectativas de ambas partes son muy propias, individuales, diferentes y amplias que casi nunca es posible expresar todos los aspectos en una relación formal” (Meyer y Allen, 1991, p.96).

### **Definición operacional**

Puntaje obtenido a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional que consta de tres componentes el compromiso afectivo, de continuidad y normativos.

### **Componentes e ítems**

- Componente afectivo : 6, 9, 12, 14, 15, 18
- Componente de continuidad : 2, 7, 8, 10, 11, 13
- Componente normativo : 1, 3, 4, 5, 16, 17

## **2.5. Población y muestra**

### **Población**

La población de esta investigación estuvo conformada por 200 integrantes del Cuerpo General de Bomberos entre hombres y mujeres pertenecientes a la Departamental Lima Norte, cuyas edades oscilan entre 18 a 51 años.

### **Muestra**

En el presente estudio la muestra estuvo conformada por 200 bomberos, se eligió al total de la población, ya que se cuenta con poco personal y se consideró pertinente la participación de todos los bomberos.

### **Muestreo**

El muestreo fue de tipo censal.

## **2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La presente investigación empleo la siguiente técnica:

### **Instrumento I**

Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés

#### **Ficha técnica**

- Nombre del test: Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés
- Nombre / autores: Godoy Izquierdo y Godoy
- Año de adaptación: 2001
- Particularidad: instrumento de información psicológico
- Objetivo: conocer el grado en que el individuo se percibe eficaz para afrontar situaciones de estrés.
- Escala tipo: Likert
- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo: Aprox 15 min
- Edad: 17 en adelante
- Estructuración: 2 componentes  
Expectativa de eficacia: 4 ítems  
Expectativa de resultado: 4 ítems

#### **Descripción de la aplicación**

Al momento de la aplicación se les presento a los evaluados los enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor describa la forma en que se afrontan las diversas situaciones. Así mismo se les brinda un ejemplo para asegurarnos que los evaluados hayan entendido la consigna.

Existen ítems inversos, estos son: 1, 4, 6 y 8

## Calificación e interpretación

Se obtiene una puntuación global resultado de la suma de los ítems, la escala mide la autoeficacia de forma directa:

Tabla 1

*Interpretación del puntaje global de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés*

Niveles	Puntaje
Muy bajo	0 a 20
Bajo	21 a 22
Promedio	23 a 27
Alto	28 a 30
Muy alto	31 a más

De acuerdo con la tabla 1, si el puntaje obtenido se encuentra entre 0 a 20 se considera un nivel muy bajo, un puntaje de 21 a 22 se ubica en el nivel bajo, el nivel promedio se obtiene con un puntaje de 23 a 27, de 28 a 30 se encuentra un nivel alto, finalmente, el nivel muy alto se alcanza con un puntaje de 31 a más.

## Distribución de los ítems

Expectativa de eficacia : 2, 4, 5 y 7

Expectativa de resultado : 1, 3, 6 y 8

## Indicadores

Expectativa de eficacia : Creencias sobre las capacidades personales.

Expectativa de resultado : Creencias sobre las consecuencias.

## Aspectos psicométricos

Coeficiente alfa de Cronbach 0.75 indicando una elevada consistencia interna.



## ESTUDIO PILOTO

Tabla 2

*Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Pertinencia*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	0	1	0.8
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1

En la tabla 2 se observan los resultados de la V de Aiken para Pertinencia de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado. ( $V > 0.80$ )

Tabla 3

*Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Relevancia*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1

En la tabla 3 se observan los resultados de la V de Aiken para Relevancia de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado. ( $V > 0.80$ )

Tabla 4

*Validez de Contenido de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés de Godoy Izquierdo, según Coeficiente V de Aiken Claridad*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1

En la tabla 4 se observan los resultados de la V de Aiken para Claridad de la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado. ( $V > 0.80$ )

## Confiabilidad

### Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 5

*Confiabilidad para la Escala de Autoeficacia para el afrontamiento del estrés según Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.700	8

Los resultados de la tabla 5 muestran un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.700 por lo tanto la prueba presenta una confiabilidad significativa por consistencia interna.

## **Instrumento II**

### **Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen**

#### **Ficha técnica**

- Nombre del test: Cuestionario de Compromiso Organizacional
- Nombre / autores: Meyer y Allen
- Año de adaptación: 2013
- Procedencia: Estados Unidos
- Particularidad: instrumento de información psicológico
- Objetivo: conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.
- Escala tipo: Likert
- Administración: Individual o colectiva
- Tiempo: Aprox 15 min
- Edad: 17 en adelante
- Estructuración: 3 componentes
  - Componente afectivo: 6 ítems
  - Componente de continuidad: 6 ítems
  - Componente normativo: 6 ítems

#### **Descripción de la Aplicación**

Al momento de la aplicación se les presentará a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización. Así mismo se les brinda un ejemplo para asegurarnos que los evaluados hayan entendido la consigna.

Existe ítems inversos, estos son: 1, 3, 10, 14, 15, y 18

## Calificación e interpretación

Se obtiene un puntaje final resultado de la suma de los ítems

Tabla 6

*Interpretación del puntaje global de la Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen*

Niveles	Puntaje
Muy bajo	0 a 91
Bajo	92 a 98
Promedio	99 a 115
Alto	116 a 117
Muy alto	118 a mas

De acuerdo con la tabla 6, si el puntaje obtenido se encuentra entre 0 a 91 se considera un nivel muy bajo, un puntaje de 92 a 98 se ubica en el nivel bajo, el nivel promedio se obtiene con un puntaje de 99 a 115, de 116 a 117 se encuentra un nivel alto, finalmente, el nivel muy alto se alcanza con un puntaje de 118 a más.

## Distribución de los ítems

Componente afectivo : 6, 9, 12, 14, 15, 18

Componente de continuidad : 2, 7, 8, 10, 11, 13

Componente normativo : 1, 3, 4, 5, 16, 17

## Indicador

Componente afectivo : Deseo

Componente de continuidad : Necesidad

Componente normativo : Deber

## Aspectos psicométricos

Posee una validez de contenido ( $p < 0.05$ ) con un Alfa de Cronbach de .822 muestra que la prueba posee alta consistencia interna.

Tabla 7

*Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Pertinencia*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1

En la tabla 7 se observan los resultados de la V de Aiken para Pertinencia del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado. ( $V > 0.80$ )

Tabla 8

*Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Relevancia*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	0	1	0.8
6	1	1	1	0	1	0.8
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1

En la tabla 8 se observan los resultados de la V de Aiken para Relevancia del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado. ( $V > 0.80$ )

Tabla 9

*Validez de Contenido del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken Claridad*

ítems	J1	J2	J3	J4	J5	V Aiken
1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1
3	0	0	1	1	1	0.6
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	0	1	0.8
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	0	1	0.8
11	1	1	1	0	1	0.8
12	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	0	1	0.8
18	1	1	1	0	1	0.8

En la tabla 9 se observan los resultados de la V de Aiken para Claridad del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los valores alcanzados indican que ningún ítem debe ser eliminado.

Sin embargo, se tomaron en cuenta las observaciones de los jueces por lo que se modificaron el ítem 03 el ítem 08 el ítem 10 el ítem 11 el ítem 17 y el ítem 18.

## Confiabilidad

### Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 10

*Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional según Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>.791</b>	<b>18</b>

Los resultados de la tabla 10 muestran un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.791 por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.



## **2.7. Métodos de análisis de datos**

Los estadísticos empleados fueron:

### **Estadísticos Descriptivos:**

- Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.
- Deviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Para determinar el valor que más se repite.
- Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.
- Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Para saber que niveles se presentaron con más frecuencia.
- Porcentaje: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.

### **Prueba de Normalidad:**

- Prueba de kolmogorov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.

### **Estadística Inferencial:**

- Correlación de Rho de Spearman: Para hallar la relación entre ambas variable.
- U de Mann-Whitney: Para determinar diferencias entre dos muestras.
- Kruskal-Wallis: Para determinar diferencia entre tres a más muestras.

## **2.8. Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas de la presente investigación consideran el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento informado a los bomberos y autoridades correspondientes acerca de la investigación, si no firmaban se daba por aceptado que no serían evaluados. Así como también se respetó en todo caso la confiabilidad y se informó a los evaluados de que trataba la evaluación a realizar.

### III. RESULTADOS

#### Estadísticos descriptivos de autoeficacia

Tabla 11

*Estadísticos descriptivos de la variable autoeficacia*

Indicadores	Indicador I Expectativa de Eficacia	Indicador II Expectativa de Resultado	Autoeficacia
Media	3.2200	3.2600	25.82
Mediana	3.0000	3.0000	24
Moda	3.00	3.00	24
Desviación Estándar	0.85748	0.86959	4.223
Asimetría	0.139	0.395	1.364
Curtosis	1.110	-0.429	1.883

En la tabla 11 se observa que el nivel de autoeficacia es Promedio (PD 25.82 equivalente a PC 60) a nivel de indicadores se aprecia que Expectativa de Eficacia es Muy Bajo (PD 3.2 equivalente a PC 2) seguido de Expectativa de Resultado el cual es Bajo (PD 3.2 equivalente a PC 10). El resultado de asimetría revela que los dos indicadores son simétricos y autoeficacia es asimétricamente positiva, a nivel del puntaje de curtosis se aprecia que la curva del indicador I y el puntaje total de autoeficacia son leptocúrtica, mientras que en el indicador II es platicúrtica. El puntaje de la desviación estándar presenta un nivel de dispersión moderada bajo.

#### Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 12

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para autoeficacia*

Indicadores	Estadístico	Gl	Sig.
Indicador I Expectativa de Eficacia	0.153	200	0.000
Indicador II Expectativa de Resultado	0.113	200	0.000
Autoeficacia	0.19	200	0.000

En la tabla 12 se aprecia que el puntaje de autoeficacia y sus indicadores presentan una distribución no normal ( $p < 0.05$ ), por lo tanto se justifica el uso de estadística no paramétrica.

## Frecuencia y porcentaje de autoeficacia

Tabla 13

*Componente: Expectativa de eficacia de la autoeficacia*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	8	4.0
Bajo	12	6.0
Promedio	128	64.0
Alto	32	16.0
Muy alto	20	10.0
Total	200	100.0

En la tabla 13 los niveles obtenidos en el componente Expectativa de eficacia muestra que el 64% (128) de la población tiene un nivel promedio, seguido de un 16% (32) con un nivel alto.

Tabla 14

*Componente: Expectativa de resultado de la autoeficacia*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	0	0
Bajo	36	18.0
Promedio	96	48.0
Alto	48	24.0
Muy alto	20	10.0
Total	200	100.0

En la tabla 14 los niveles obtenidos en el componente Expectativa de resultado muestran que el 48% (96) de la población tiene un nivel promedio, seguido de un 24% (48) con un nivel alto.

Tabla 15

*Componente: Autoeficacia*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	4	2.0
Bajo	32	16.0
Promedio	112	56.0
Alto	28	14.0
Muy alto	24	12.0
Total	200	100
Media: 25.82		

En la tabla 15 la variable Autoeficacia se aprecia que el 56% (112) de la población tiene un nivel promedio, mientras que un 26% (52) se ubican en los niveles alto y muy alto, seguido de un 16% (32) con un nivel bajo.

## Estadística inferencial

Tabla 16

*Prueba de U de Mann-Whitney para autoeficacia según sexo*

<b>Indicador</b>	<b>Indicador I Expectativa de Eficacia</b>	<b>Indicador II Expectativa de Resultado</b>	<b>Autoeficacia</b>
U de Mann-Whitney	3519.500	3531.500	3775.500
Sig. asintótica (bilateral)	0.135	0.181	0.559

En la tabla 16 se aprecia que el sexo no establece diferencias significativas a nivel de la autoeficacia ( $p > 0.05$ ).

Tabla 17

*Prueba de Kruskal-Wallis para autoeficacia según edad*

<b>Indicador</b>	<b>Indicador I Expectativa de Eficacia</b>	<b>Indicador II Expectativa de Resultado</b>	<b>Autoeficacia</b>
Chi-cuadrado	0.396	0.399	0.834
Sig. Asintótica	0.820	0.819	0.659

En la tabla 17 se aprecia que la edad no establece diferencias significativas a nivel de la autoeficacia ( $p > 0.05$ ).

### **Estadísticos descriptivos de compromiso organizacional**

Tabla 18

*Estadísticos Descriptivos de Compromiso Organizacional*

<b>Indicadores</b>	<b>Componente I Afectivo</b>	<b>Componente II Continuidad</b>	<b>Componente III Normativo</b>	<b>Compromiso organizacional</b>	En la
Media	38.55	35.93	31.71	106.18	
Mediana	40.00	37.00	33.50	108.00	
Moda	42	35	36	110	
Desviación Estándar	3.945	5.345	4.915	11.142	
Asimetría	-1.668	-1.665	-0.682	-1.195	
Curtosis	3.320	3.933	-0.466	2.012	

tabla 18 se observa que el nivel de Compromiso Organizacional de la muestra es Promedio (PD 106.18, equivalente a PC 45) El componente I Afectivo presenta el promedio percentilar más alto (PD 38.55 equivalente PC 35) seguido del componente II de Continuidad que presenta un promedio percentilar más bajo (PD 35.93 equivalente a PC 50) el resultado de asimetría revelan que los componentes muestran una distribución asimétricamente negativa. En cuanto a los puntajes de curtosis revelan que el componente III es mesocurtica, en cuanto a los dos componentes y el puntaje total presenta una curva de tipo leptocúrtica. El puntaje de desviación estándar presenta un nivel de dispersión moderada bajo.

## Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 19

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Compromiso Organizacional*

<b>Componente</b>	<b>estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>sig</b>
Componente I Afectivo	0.259	200	0.000
Componente II Continuidad	0.18	200	0.000
Componente III Normativo	0.219	200	0.000
Compromiso organizacional	0.119	200	0.000

En la tabla 19 se aprecia que el puntaje de compromiso y sus componentes presentan una distribución no normal ( $p < 0.05$ ), por lo tanto se justifica el uso de estadística no paramétrica.

## Frecuencia y porcentaje de Compromiso organizacional

Tabla 20

*Componente I: Compromiso Afectivo*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	15	7.5
Bajo	22	11.0
Promedio	117	58.5
Muy alto	46	23.0
Total	200	100.0
Media: 38.55		

En la tabla 20 el componente I Afectivo, se aprecia que el 58.5% (117) de la población tiene un nivel de compromiso afectivo promedio, seguido de un 23.0% (46) con un nivel muy bajo.

Tabla 21

*Componente II: Compromiso de Continuidad*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	18	9.0
Bajo	17	8.5
Promedio	85	42.5
Alto	49	24.5
Muy alto	31	15.5
Total	200	100.0
Media: 35.93		

En la tabla 21 el componente II de Continuidad se aprecia que el 42.5% (85) de la población tiene un nivel promedio en cuanto al compromiso de continuidad, seguido de un 24.5% (49) con un nivel alto.

Tabla 22

*Componente III: Compromiso Normativo*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	16	8.0
Bajo	10	5.0
Promedio	116	58.0
Muy alto	58	29.0
Total	200	100.0
Media: 31.71		

En la tabla 22 el componente III Normativo se aprecia que el 58.0% (116) de la población tiene un nivel de compromiso normativo promedio, seguido de un 29.0% (58) con un nivel muy alto



Tabla 23

*Componente: Compromiso Organizacional*

<b>Niveles</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Muy bajo	17	8.5
Bajo	25	12.5
Promedio	109	54.5
Alto	24	12.0
Muy alto	25	12.5
Total	200	100.0
Media: 106.18		

En la tabla 23 la variable Compromiso Organizacional se aprecia que el 54.5% (109) de la población tiene un nivel promedio de compromiso organizacional, seguido de un 8.5% (17) que presenta un nivel de compromiso muy bajo.

### **Estadística inferencial**

Tabla 24

*Prueba de U de Mann-Whitney para compromiso organizacional según sexo*

Componente	Componente I Afectivo	Componente II Continuidad	Componente III Normativo	Compromiso organizacional
U de Mann-Whitney	3711.5	3706.5	3601	3464
Sig. asintótica (bilateral)	0.444	0.436	0.285	0.151

En la tabla 24 se aprecia que el sexo no establece diferencias significativas a nivel del compromiso y sus dimensiones ( $p > 0.05$ ).

Tabla 25

*Prueba de Kruskal-Wallis para compromiso organizacional según edad*

	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso organizacional
Chi-cuadrado	9.184	0.953	2.051	0.938
Sig. asintótica	0.010	0.621	0.359	0.626

En la tabla 25 se aprecia que la edad establece diferencias significativas a nivel del componente afectivo ( $p < 0.05$ ). En los demás componentes y el puntaje total la edad no establece diferencias significativas.

Tabla 26

*Diferencias significativas del compromiso organizacional según edad*

	Edad	N	Rango Promedio
Componente Afectivo	18 - 28	99	91,77
	29 - 39	82	114,91
	40 - 51	19	83,76
	Total	200	
Componente continuidad	18 - 28	99	100,03
	29 - 39	82	103,62
	40 - 51	19	89,50
	Total	200	
Componente normativo	18 - 28	99	105,99
	29 - 39	82	96,47
	40 - 51	19	89,26
	Total	200	
Compromiso Organizacional	18 - 28	99	100,99
	29 - 39	82	102,68
	40 - 51	19	88,55
	Total	200	

En la tabla 26 se aprecia que los trabajadores de 29 a 39 años tienen un puntaje mayor en el componente afectivo del compromiso organizacional, en el componente de continuidad los trabajadores entre 29 a 39 años tienen un puntaje elevado, en el componente normativo las personas entre 18 a 28 tienen un puntaje mayor, finalmente en compromiso organizacional los trabajadores entre 29 a 39 tienen un puntaje elevado.

Tabla 27

*Correlación de Spearman Autoeficacia y Compromiso Organizacional*

<b>Rho de Spearman</b>	<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Autoeficacia</b>	
		Coeficiente de correlación	
	Afectivo		,299**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	200
	Continuidad	Coeficiente de correlación	-0.041
		Sig. (bilateral)	0.566
		N	200
	Normativo	Coeficiente de correlación	-0.065
		Sig. (bilateral)	0.362
		N	200
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	0.073
		Sig. (bilateral)	0.307
		N	200

En la tabla 27 se observa que existe una relación muy significativa, directa y de nivel moderado bajo entre autoeficacia y compromiso afectivo ( $r=0.299$ ) ello quiere decir que a mayor autoeficacia mayor compromiso afectivo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En la presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre autoeficacia y compromiso organizacional en trabajadores del cuerpo de bomberos lima norte. A continuación se discutirá los resultados obtenidos.

En la presente investigación se encontró que el nivel de autoeficacia obtenido por una muestra de trabajadores del cuerpo de bomberos es promedio, estos resultados coinciden con los encontrados por Pilatti y Martinez (2015) quien en una muestra de bomberos voluntarios de Buenos Aires halló que el nivel de autoeficacia era promedio. La explicación a este hallazgo está en lo referido por los bomberos, quienes manifiestan sentirse seguros de lo que hacen, debido a que ya tienen experiencia previa en la función realizada. Según Schunk (1991, p.209) menciona que para desarrollar estos pensamientos de autoeficacia es importante trabajar sobre la experiencia previa individual, esto muestra evidencia de lo que uno es capaz de hacer. El éxito hace crecer un fuerte pensamiento de eficacia personal, mientras que el fracaso suele debilitar ese sentimiento.

Así mismo se encontró que el nivel predominante en la variable de compromiso organizacional fue promedio, sin embargo estos resultados discrepan con los encontrados por Richard (2015) quien en su investigación encontró que la mayoría de trabajadores presentan un nivel alto de compromiso. La explicación a esto son las condiciones laborales distintas para cada estudio, ya que ser bombero no es un trabajo estable y no cuentan con un seguro a diferencias de otras entidades. Según Ivancevich (2012, p.99) nos dice que la ausencia de compromiso reduce la efectividad organizacional, sin embargo si las organizaciones son capaces de satisfacer las necesidades del empleado con oportunidades de logro y reconocimiento ejerce una influencia significativa en el compromiso.

Por otro lado se encontró que el sexo no establece diferencia significativa a nivel de la autoeficacia, mostrando que los hombres presentan mayor autoeficacia, esto coincide con lo explicado por Pajares, Miller y Johnson, (1999) quien demostró que en escalas de autoeficacia las mujeres tienden a presentar menores puntajes, se ha teorizado que estas diferencias podrían ser explicadas por las creencias estereotipadas acerca del sexo en relación de algunas

actividades a nivel personal, social o académico. La explicación a esto se debe a que la autoeficacia no solo es una variable individual, si no es una variable influenciada por el tema cultural, quiere decir que el contexto ayudara a aumentar esta autoeficacia. La investigación con niños y adultos muestra que, en promedio los hombres califican más alto que las mujeres en autoeficacia. Estas diferencias de sexo alcanzan su punto máximo en los veinte y declina en los años posteriores para ambos sexos (Gecas, 1989; citado por Schultz, 2010)

En cuanto a la variable demográfica edad, se observa que no establece diferencia significativa a nivel de autoeficacia, ello coincide con lo encontrado por (Skinner, Chapamn, 1988) donde se encontró que al aumentar la edad aumenta la relación entre autoeficacia y desempeño de acuerdo a las experiencias previas. La explicación a esto está en lo referido por los bomberos quienes mencionan que no existe diferencia entre la edad, ya que reciben la misma capacitación y ejecutan las mismas funciones sin importar la edad ambos van arriesgarse. Según (Bandura, 1997) la fuente de autoeficacia más influyente son las experiencias propias, es decir, actuaciones pasadas, que se acumulan con el tiempo.

En la presente investigación se encontró que el componente afectivo se correlaciona con la variable autoeficacia con un ( $r=0.299$ ), estos resultados coinciden con los encontrados por Villacorta (2016) quien encontró la existencia de correlación entre la variable satisfacción laboral y el componente afectiva del compromiso organizacional, presentado una correlación positiva media. La explicación a este hallazgo está en lo manifestado por el cuerpo de bomberos quienes refieren que cada vez que realizan una actividad de manera adecuada, son felicitados o compensados de manera afectiva por los oficiales de mayor grado. El hecho de recibir un reforzamiento de tipo emocional genera en ellos la creencia de que pueden conseguir hacer mejores cosas (autoeficacia) así mismo se refuerza un compromiso afectivo con la institución bomberil.

En cuanto a la variable sexo se encontró que no establece diferencia significativa a nivel de compromiso y sus dimensiones, estos resultados coinciden con los encontrados por Chiang, et al (2010) quien de igual forma encontró que los diferentes componentes del compromiso organizacional no establece diferencia

significativa entre ambos sexos. La explicación a este hallazgo está en lo referido por los bomberos quienes mencionan que ambos sexos se comprometen de igual forma con la institución, esto es parte de su formación, también se verá reforzado por sus superiores, como por la institución al recibir algún reconocimiento. Según Harte et al (2002) menciona que el compromiso organizacional incluye un involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo independientemente de su sexo.

En cuanto a la variable demográfica edad se aprecia que establece una diferencia significativa a nivel del componente afectivo. Estos resultados coinciden con los encontrados por Chiang et al (2010) quien encontró que tanto hombres y mujeres según la variable edad establecen una diferencia significativa en el componente afectivo. La explicación a este hallazgo está en lo manifestado por el cuerpo de bomberos, quienes refieren que cada vez que realizan una actividad de manera adecuada son felicitados o recompensados de manera afectiva por sus superiores, el hecho de recibir un reforzamiento de tipo emocional genera en ellos la creencia de que pueden conseguir hacer mejores cosas (autoeficacia) así mismo se refuerza el compromiso afectivo con la institución bomberil

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Como respuesta al objetivo general de la investigación, se reconoce la existencia de una correlación directa y de nivel moderado bajo entre las variables de estudio autoeficacia y compromiso afecto ( $r=0.299$ ). Se considera entonces, una relación significativa entre dichas variables, comprobándose así la hipótesis de investigación.

**SEGUNDA:** En torno a la autoeficacia, se obtuvo que la mayoría de los bomberos participantes en este estudio (56%) poseen un nivel promedio de autoeficacia, mientras que solo unos cuantos (2%) poseen un nivel de autoeficacia muy bajo. En el componente expectativa de eficacia se encontró que los bomberos (64), en su mayoría, se ubican en un nivel promedio, y otro porcentaje considerable (26%) se ubican en los niveles alto y muy alto. En el mismo sentido, en el componente expectativa de resultado, se obtuvo que un buen porcentaje de bomberos (48%) se ubican en el nivel promedio, mientras que otros (34%) se ubican en los niveles alto y muy alto. Por ende, se puede comprender que ambos componentes, expectativa de eficacia y expectativa de resultado, se encuentran altamente comprometidos en la autoeficacia de los participantes del estudio.

**TERCERA:** En lo que refiere al compromiso organizacional, se encontró que los bomberos (54.5%), en su mayoría, presentan un nivel promedio de compromiso hacia la organización, mientras que un porcentaje considerable (24.5%) presentan niveles alto y muy alto de compromiso. Tanto en el componente afectivo, en el componente de continuidad y en el componente normativo, la mayoría de bomberos obtuvieron un nivel promedio de compromiso organizacional, demostrándose así que los tres componentes se encuentran presentes de forma similar en el compromiso organizacional de los bomberos.

**CUARTA:** Teniendo en cuenta el sexo de los bomberos, no se encontraron diferencias significativas tanto en la autoeficacia como en el compromiso organizacional de los participantes, asumiéndose así que

tanto hombres como mujeres presentan niveles similares de autoeficacia y de compromiso organizacional.

**QUINTA:** Con respecto a la edad de los bomberos, no se encontraron diferencias significativas a nivel de la autoeficacia, entendiéndose que tanto los bomberos jóvenes como aquellos mayores tienen similares niveles de autoeficacia. Por otro lado, sí se encontraron diferencias significativas a nivel del compromiso organizacional, únicamente en el componente afectivo, teniendo que los bomberos con edades de 29 a 39 años evidencian una tendencia a tener un mayor compromiso organizacional, en cuanto a los componentes continuidad y normativo, no se encontraron diferencias significativas en torno a la edad.

- **SEXTA:** Finalmente se concluye que al existir una relación entre la autoeficacia y el componente afectivo, podría considerarse al componente afectivo como un factor predictivo de la autoeficacia, pues teniendo en cuenta los resultados el componente afectivo, tal vez por ser una variable emocional refuerce la autoeficacia.



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Realizar investigaciones con las variables estudiadas a fin de poder contar con mayor información que pueda contrastar los resultados encontrados y poder aumentar la teoría con respecto a las variables demográficas.
2. Se recomienda trabajar aspectos psicológicos como la autoeficacia en los bomberos no solo de lima norte, sino de otras departamentales y poder comparar los resultados obtenidos con el presente estudio.
3. Se recomienda realizar capacitaciones dirigidas por psicólogos que puedan reforzar la autoeficacia en los bomberos, trabajar los componentes de continuidad y normativo y que esto sea parte de su formación bomberil.

## VII. REFERENCIAS

- Alegre, A. (2013). Autoeficacia y Procrastinación académica en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2013.v1n2.29>
- Arboleda, Y. (2014). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de admisión del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen del distrito de la Victoria. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Argomedeo, J. (2013). Satisfacción y Compromiso Laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F., Valera L, Loli Pineda, A., & Quintana Otiniano, M. (2001). Clima Organizacional y Compromiso Personal hacia la organización, la intención de permanecer y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú.
- Arias, F. (2001). Obtenido de USMP Revista de psicología: [revistaliberabit.com/es/portafolio-item/revista-liberabit-vol-8](http://revistaliberabit.com/es/portafolio-item/revista-liberabit-vol-8)
- Bandura, A. (1997). Self efficacy the exercise of control. New York: Freeman.
- Barbara A, (10 de 08 de 2014). Cadena 3. Obtenido de [www.cadena3.com](http://www.cadena3.com).
- Bernardo M, N. M. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. Psicothema.
- Bisetti T, J. A. (2015). Motivación y Desempeño Laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. Lima: Universidad César Vallejo.
- Campeseco, F. (2012). La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Caro, I. (1987). Revisión crítica de la teoría autoeficacia de A. Bandura. Boletín Psicológico.

- Castellano G, (2010). Plan estratégico para el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiang, U., Margarita, Nuñez, P., Antonio, Martin, José, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. Chile: Panorama Socioeconómico, vol. 28.
- Condori, L. (2013). Relación entre autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios. Lima, Perú: UNMSM.
- Covarrubias, A. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. Chile: Estudios hemisféricos y polares.
- Fajardo, I. (2013). Relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en trabajadores . ReiDoCrea revista electrónica de investigación docencia creativa. Volumen 2.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003) Competencias para análisis y aplicación (7th ed) Educational Research.
- Gonzales R, (1994). La medición del Bienestar Psicológico y otros aspectos de la salud mental. Valencia: Nau Llibres.
- Godoy, I. Godoy, J. Lopez, I. (2004) Propiedades psicométricas de la escala autoeficacia para el afrontamiento del estres. Psicothema.
- Hernández S. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. 3a ed. México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). Fundamentos de investigación. México: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J. K. (2012). Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill.
- López P. (2015). Factores psicosociales y compromiso organizacional en

trabajadores del campo. Revista Iberoamericana de contaduría, economía, administración.

Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional Gestión de personas y Organizaciones. México: Cengage Learning.

Moreno, B., Morett, N., Rodríguez, A., y Morante, M. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. Madrid, España: Psicothema.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial. Journal of Applied Psychology, vol, 71, nº 3, 492-499.

Olaz, F. (2001). La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Pajares, F., & Miller, M. y. (1999). Gender differences in writing self efficacy beliefs of elementary school students. Journal of educational psychology.

Pilatti, N, Martínez, & Rodolfo. (2015). Estudio exploratorio de resiliencia y autoeficacia en bomberos voluntarios de la provincia de Buenos Aires. Argentina: Universidad nacional de Mar del Plata.

Prieto N, L. (2007). Autoeficacia del profesor universitario eficacia percibida y práctica docente. Madrid, España: Narcea.

Quiñonez, F. (2016). Relación entre la autoeficacia y la procrastinación laboral en colaboradores de una empresa automotriz de Lima Metropolitana. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Rojas, M. (2014). Nivel de autoeficacia de los empleados de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala. Obtenido de

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rojas-Manuel.pdf>

Sallan, J., Simón, P., Fernández, V., & Enache, M. (12 de 2010). Obtenido de Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona Tech: <http://hdl.handle.net/2117/10506>

Schultz, D. S. (2010). Teorías de la Personalidad. Mexico: Cengage Learning.

Schunk, D. (1991). Self-efficacy and academic motivation educational psychologist. University of North Carolina.

Simosi, M. (2012). Trajectories of organizational commitment: A qualitative study in Greek public sector organization. *Internacional Journal of Cross Cultural Management*.

Skinner, E., & Chapman, M. y. (1988). Control means ends and agency beliefs a new conceptualization and its meansu rement during chidhood of personality and social psychology.

Terry, L. (2008). Hábitos de estudio y autoeficacia percibida en estudiantes universitarios con y sin riesgo académico. Perú: Universidad Católica Perú.

Torres, C. (2 de diciembre de 2016). Renati, Justicia y Compromiso Organizacional del personal militar y civil de la Escuela Superior de Guerra Aérea. Obtenido de SUNEDU: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/67722>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (GODOY IZQUIERDO, 2001)

CIA:              Grado:              Sexo:              Edad:

A continuación encontrarás una serie de afirmaciones sobre como sueles responder ante los problemas sobre cómo te afectan estos. Señala con una cruz en la casilla correspondiente tu grado de acuerdo con cada una de ellas.

	Completa mente en desacuer do	Bastante en desacuer do	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bastante de acuerdo	Completa mente de acuerdo
1. Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo más normalmente posible					
2. Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida					
3. Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente					
4. Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente					
5. Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas					
6. Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso					
7. Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance					
8. Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas					

Los ítems están formulados en sentido directo (2; 3; 5 y 7), y en sentido inverso (1; 4; 6 y 8).

## Anexo 2

### ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN, 2013)

CIA:              Grado:              Sexo:              Edad:

#### Instrucciones generales

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serían presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación

- 1 totalmente en desacuerdo
- 2 moderadamente en desacuerdo
- 3 débilmente en desacuerdo
- 4 ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5 débilmente de acuerdo
- 6 moderadamente de acuerdo
- 7 totalmente de acuerdo

1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte.	
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones, alternativas de conseguir algo mejor.	
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8. Esta organización merece mi lealtad.	
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	
11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	
12. Esta organización significa mucho para mí.	
13. Le debo muchísimo a mi organización.	
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
15. No me siento parte de mi organización.	
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	

### Anexo 3

#### BAREMOS DE LA ESCALA AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DE ESTRÉS

Nivel	Pc	Expectativa de eficacia	Expectativa de Resultado	Autoeficacia
Muy bajo	1			
	2		4 a 7	20
	3			
	4		8	
	5			
	6			
	7			
	8			
	9			
Bajo	10	4 a 8	9	21
	15			
	20	9 a 11		22
Promedio	25		10	
	30			23
	35			
	40	12		
	45			
	50	13	11	24
	55			
	60	14		25
	65	15	12	26
	70			
Alto	75		13	27
	80	16		28
	85		14	
	90	17	15	29 a 30
Muy alto	91			
	92			31
	93			
	94	18		32
	95			
	96		16	33 a 36
	97			
	98		17	37
	99	19 a 20	18 a 20	38 a màs
	Media	13.7400	12.0800	25.82
	DS	3.20057	2.45433	4.223



## Anexo 4

### BAREMOS DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nivel	Pc	Afectivo	Continuidad	Normativo	Compromiso organizacional
Muy bajo	1	0 a 22	0 a 14	0 a 18	0 a 65
	2	23	15 a 20		66 a 75
	3		21		76
	4	24 a 30			77 a 84
	5		22 a 23		85
	6		24 a 25	19 a 21	86
	7	31			87
	8	32	26 a 27	22 a 23	88 a 90
	9		28		91
Bajo	10	33	29 a 30	24 a 25	92
	15		31 a 32	26	93 a 95
	20	34	33		96 a 98
Promedio	25	35 a 36	34	27	99 a 101
	30	37		28	102
	35	38		29	103
	40	39		30	104 a 105
	45			31 a 32	106 a 107
	50		35 a 36	33	108 a 109
	55		37	34	
	60	40	38		
	65				110 a 112
	70			35	113
	75	41			114 a 115
Alto	80		39		
	85		40 a 41		
	90				116 a 117
Muy alto	91				
	92				
	93				
	94				
	95			36	
	96			37	
	97				
	98			38	
	99	42 a más	42 a más	39 a más	118 a más
Media		38.55	35.93	31.71	106.18
DS		3.945	5.345	4.915	11.142

**Anexo 5**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
“AUTOEFICACIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS DE LIMA NORTE, 2017”	General	General	General	Tipo y diseño	Autoeficacia
	¿Existe relación entre la autoeficacia y el compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017?	Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia y el compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.	Determinar la correlación entre la autoeficacia y el compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.	Diseño no experimental: de tipo descriptivo - correlacional de corte transversal.	Escala de autoeficacia para el afrontamiento del estrés Autor: Godoy Izquierdo y Godoy
		Específicas	Específicos		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe una correlación directa y significativa entre la autoeficacia y los componentes del compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</li> <li>Existen diferencias significativas a nivel de la autoeficacia de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, según el sexo y la edad.</li> <li>Existen diferencias significativas a nivel del compromiso organizacional de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, según el sexo y la edad.</li> </ul>	<p>Describir los niveles de autoeficacia en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</p> <p>Describir los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</p> <p>Determinar la correlación entre la autoeficacia y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</p> <p>Determinar las diferencias existentes en la variable de autoeficacia, según el sexo y la edad de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</p> <p>Determinar las diferencias existentes en la variable de compromiso organizacional, según el sexo y la edad de los trabajadores del Cuerpo General de Bomberos de Lima Norte, 2017.</p>	Población	Compromiso Organizacional
				Población= 120 bomberos de Lima Norte, de ambos sexos.	
				Muestra	
				Muestra de tipo censal.	<p>Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen</p> <p>Autor: Meyer y Allen</p>

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Los Olivos, 23 de noviembre de 2017

**CARTA N° 867-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señor Capitan  
**Miguel Rodríguez Flores**  
1° Jefe de la Compañía 168  
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios  
Calle Los Tumbos S/N – Independencia


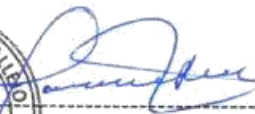
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **MOLINA VELARDE RENZO ADRIAN**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"AUTOEFICACIA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CUERPO DE BOMBEROS DE LIMA NORTE 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
  
**Dra. Faniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

  
  
CAPITAN CBB  
**MIGUEL ANGEL RODRIGUEZ FLORES**  
PRIMER JEFE DE CIA  
INDEPENDENCIA N° 16

UCV.EDU.PE



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
AUTOEFICACIA  
ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

Nº	Dirección del ítem	COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>COMPONENTE 1: EXPECTATIVA DE EFICACIA</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.	✓		✓		✓		
4	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontar los eficazmente.	✓		✓		✓		
5	Directo	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas.	✓		✓		✓		
6	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso.	✓		✓		✓		
Nº		COMPONENTES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
<b>COMPONENTE 2: EXPECTATIVA DE RESULTADOS</b>			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo <u>funcionar</u> lo más normalmente posible.	✓		✓		✓		actuar
3	Directo	Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente.							
7	Directo	Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	✓		✓		✓		
8	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	✓		✓		✓		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [✓]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Montes Ordóñez, Juan Carlos

DNI: 04214436

Especialidad del validador: Psic. Maestría en Administración del Personal

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
353

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
AUTOEFICACIA  
ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

Nº	Dirección del ítem	COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>COMPONENTE 1: EXPECTATIVA DE EFICACIA</b>									
2	Directo	Cuando tengo problemas <del>o contratiempos</del> procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.	X		X		X		
4	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.	X		X		X		
5	Directo	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas.	X		X		X		
6	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso.	X		X		X		
Nº		COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>COMPONENTE 2: EXPECTATIVA DE RESULTADOS</b>									
1	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar <del>lo más</del> normalmente posible de manera normal	X		X		X		
3	Directo	Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente.	X		X		X		
7	Directo	Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	X		X		X		
8	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir ☒    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kanero Aguilar Ivan Iuri

DNI: 10619919

Especialidad del validador: Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

S... <sup>octubre</sup> de octubre del 2017



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE**  
**AUTOEFICACIA**  
**ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

Nº	Dirección del ítem	COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 1: EXPECTATIVA DE EFICACIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.	X		X		X		
4	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.	X		X		X		
5	Directo	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas.	X		X		X		
6	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso.	X		X		X		Mejorar redacción
Nº		COMPONENTES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 2: EXPECTATIVA DE RESULTADOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo más normalmente posible.	X		X		X		Mejorar redacción
3	Directo	Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente.	X		X		X		
7	Directo	Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	X		X		X		
8	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ X ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Taniah Cuba Romero

DNI: 40724750

Especialidad del validador: Organizacional (Gestión del Talento Humano)

*Taniah Cuba Romero*  
**Taniah Lisseth Cuba Romero**  
 PSICÓLOGA  
 C.P.E. 1988

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de Agosto del 2016

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
AUTOEFICACIA  
ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

Nº	Dirección del ítem	COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 1: EXPECTATIVA DE EFICACIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.						X	Ante problemas o contratiempos...
4	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.	X						
5	Directo	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas.	X						
6	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso.	X						
Nº		COMPONENTES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 2: EXPECTATIVA DE RESULTADOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo más normalmente posible.	X						
3	Directo	Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente.	X						
7	Directo	Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	X						
8	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	X						

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [✓]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Cárdenas Carbajal Joana (23255)

DNI: 46833038

Especialidad del validador: Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de octubre del 2017

	Inverso	No me siento parte de mi organización.	x		x		x		
	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	x		x		x		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	x		x		x		
18	Inverso	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	x		x		x		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir ☒    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador <sup>Dr.</sup> Mg: Tanish L. Cubas Romero

DNI: 40724750

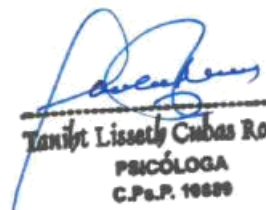
Especialidad del validador: Organizacional (Gestión del talento humano)

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Tanish Lisseth Cubas Romero**  
**PSICÓLOGA**  
**C.P.S.P. 19689**

31 de Agosto del 2016



	Inverso	No me siento parte de mi organización.	X						
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X						
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	X						
18	Inverso	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X						

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [☐]    No aplicable [☐]  
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... Cardenas Carbajal Joana (23255)  
 DNI: 46733038 .....

Especialidad del validador: ..... Organizacional .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de agosto del 2017

15	Inverso	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Directo	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas. <i>de Trabajo</i>	X		X		X		
17	Directo	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	Inverso	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [X]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kaneko Aguilar, Juan José

DNI: 10624919

Especialidad del validador: Organización

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



C. Ps. P. L. 17040

Setiembre  
S. de agosto del 2017

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
AUTOEFICACIA  
ESCALA DE AUTOEFICACIA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS**

Nº	Dirección del ítem	COMPONENTES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 1: EXPECTATIVA DE EFICACIA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Directo	Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten mis emociones, relaciones u otras esferas de mi vida.		X	X		X		
4	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades dudo de mi capacidad para afrontar los eficazmente.	X		X			X	No sería con eficiencia
5	Directo	Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy el justo valor a las cosas.	X		X			X	
6	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos mi cuerpo lo siente notablemente y me noto tenso.	X		X			X	¿mi cuerpo lo siente?!
Nº		COMPONENTES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
COMPONENTE 2: EXPECTATIVA DE RESULTADOS			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Inverso	Cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo funcionar lo más normalmente posible.	X		X		X		
3	Directo	Cuando tengo problemas mi salud no se resiente notablemente.		X	X			X	¿Resiente?
7	Directo	Para resolver un problema pongo en marcha todos los recursos que están a mi alcance.	X		X		X		
8	Inverso	Cuando tengo problemas o contrariedades no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.	X		X		X		

**Observaciones:**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. Carmen Rueda Vargas

DNI: 96741213

Especialidad del validador: Psicóloga

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de octubre del 2016





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MOLINA VELARDE, Renzo Adrian

### INFORME TÍTULADO:


Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del Cuerpo General de bomberos de  
Lima Norte 2017

### PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 17/12/2017

NOTA O MENCIÓN: 14

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

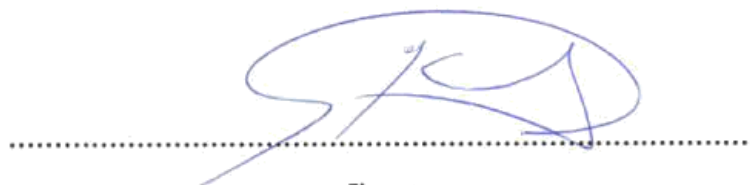


Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del cuerpo general de bomberos de Lima Norte, 2017", del estudiante Molina Velarde, Renzo Adrián, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 05 de diciembre del 2017



Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo Molina Velarde, Renzo Adrián, identificado con DNI N° 70272637, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Autoeficacia y compromiso organizacional en los trabajadores del cuerpo general de bomberos de Lima Norte, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 FIRMA

DNI: 70272637

FECHA: 05 de diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------